

**TATA KELOLA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
ADVERSITY QUOTIENT DI LEMBAGA PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KOPMA UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA DITINJAU DARI PERSPEKTIF
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM**



**Oleh: Nur Khamid Al Mi'roj
NIM: 18204011021**

TESIS

Diajukan kepada Program Magister (S2)
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Untuk
Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Studi Pendidikan Agama Islam

YOGYAKARTA

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Nur Khamid Al Mi'roj, S.Pd.**
NIM : 18204011021
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Pendidikan Agama Islam

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 9 Agustus 2022

Saya yang menyatakan,



Nur Khamid Al Mi'roj, S.Pd.
NIM: 18204011021

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Nur Khamid Al Mi'roj, S.Pd.**
NIM : 18204011021
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Pendidikan Agama Islam

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika dikemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 9 Agustus 2022
Saya yang menyatakan,



Nur Khamid Al Mi'roj, S.Pd.
NIM: 18204011021



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2318/Un.02/DT/PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : **TATA KELOLA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM ADVERSITY QUOTIENT DI LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOPMA UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA (LP2KIS) DITINJAU DARI PERSPEKTIF PENDIDIKAN AGAMA ISLAM (PAI)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NUR KHAMID AL MI'ROJ, S.Pd
Nomor Induk Mahasiswa : 18204011021
Telah diujikan pada : Senin, 15 Agustus 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

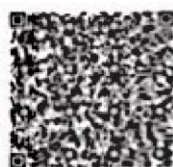
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. H. Khamim Zarkasih Putro, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 63073a49b065



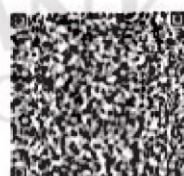
Penguji I
Dr. H. Sumedi, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6308616a29121



Penguji II
Dr. Rohinah, S.Pd.I., MA
SIGNED

Valid ID: 63089696a7ce6



Yogyakarta, 15 Agustus 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6308c379b3a6e

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

UJIAN TESIS

Tesis Berjudul :

TATA KELOLA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ADVERSITY QUOTIENT DI LEMBAGA
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOPMA UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA DITINJAU DARI
PERSPEKTIF PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

Nama : Nur Khamid Al Mi'roj
NIM : 18204011021
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Telah disetujui tim penguji munaqosyah

Ketua/Pembimbing : Dr. H. Khamim Zarkasi P., M. Si.

Sekretaris/Penguji I : Dr. H. Sumedi, M. Ag.

Penguji II : Dr. Rohinah, M.A.

Diuji di Yogyakarta pada :

Tanggal : 15 Agustus 2022

Waktu : 08.00 - 09.00 WIB.

Hasil : A- (91)

IPK : 3,75

Predikat : Sangat Memuaskan

*coret yang tidak perlu

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah
dan Keguruan UIN Sunan
Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**TATA KELOLA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ADVERSITY
QUOTIENT DI LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOPMA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA DITINJAU DARI PERSPEKTIF
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM**

yang ditulis oleh :

Nama : **Nur Khamid Al Mi'roj, S.Pd.**
NIM : 18204011021
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Yogyakarta, 9 Agustus 2022

Pembimbing



Dr. H. Khamim Zarkasi P., M.Si.
NIP:19620227 199203 1 004

ABSTRAK

NUR KHAMID AL MI'ROJ (18204011021). *“Tata Kelola Sumber Daya Manusia dalam Adversity Quotient di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Ditinjau dari Perspektif Pendidikan Agama Islam”*. Tesis. Prodi: Pendidikan Agama Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022.

Penelitian ini dilatarbelakangi karena manusia terkadang tidak bisa mengoptimalkan potensi yang ada di dalam dirinya, bahkan manusia akan berputus asa ketika menghadapi ujian. Dibutuhkan kecerdasan dalam menghadapi persoalan hidup untuk menghindari perasaan putus asa. Lembaga pendidikan dan pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga merupakan lembaga profesional yang fokus dalam bidang pendidikan dan pelatihan perkoperasian maupun bidang pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dalam sebuah lembaga di koperasi memiliki komitmen untuk mencerdaskan kehidupan anggotanya, karena menganut sistem demokrasi yakni menjunjung tinggi prinsip nilai kerakyatan, kebersamaan dan kemandirian serta menyalurkan aspirasi agar terus berkembang dan tetap mengikuti kemajuan zaman. Dari perjalanan beberapa periode kepengurusan, Lembaga pendidikan dan pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga semakin berkembang dan eksistensinya terus meningkat, sehingga menimbulkan ketertarikan bagi peneliti untuk mengkaji berdasar tata kelola sumber daya manusia dalam *adversity quotient*, khususnya pada pelatihan dan pengembangan, jenjang karir, dan pemberian kompensasi di Lembaga pendidikan dan pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan tata kelola sumber daya manusia dalam *adversity quotient* di Lembaga pendidikan dan pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga ditinjau dari perspektif PAI. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan psikologi pendidikan. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber data dan triangulasi metode pengumpulan data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan di Lembaga pendidikan dan pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga merupakan ranah dari divisi *Human Resource Development* (HRD), namun untuk keseluruhan yang bertanggung jawab dalam pelatihan dan pengembangan anggota adalah pengelola harian (PH). Desain dan konsepnya diserahkan kepada divisi Desain *Training* (Destra). Divisi HRD melakukan survei kepada anggota dengan menyebar angket kebutuhan anggota yang kemudian direalisasikan. Jenjang karir di Lembaga pendidikan dan pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga yaitu tiga kepengelolaan/dua setengah tahun. Jenjang karir di Lembaga pendidikan dan pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga dibagi menjadi dua macam, yaitu jenjang karir kepengurusan dan jenjang karir keanggotaan. Sistem kompensasi di Lembaga pendidikan dan pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga dibagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Prinsip pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif pendidikan agama Islam,

yaitu Allah memerintahkan manusia untuk mencari ilmu, menuntut ilmu diniatkan ibadah, menyeru dengan pengajaran yang baik, adanya metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam Islam, pentingnya memperhatikan akhlaq dan penampilan fisik, serta Islam mendorong umatnya bersungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja.

Kata kunci: Tata Kelola SDM, *Adversity Quotient*, Lembaga pendidikan dan pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga, Perspektif PAI



ABSTRACT

NUR KHAMID AL MI'ROJ (18204011021). "*Management of Human Resources in Adversity Quotient at the Education and Training Institute of KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta from the perspective of PAI*". **Thesis. Program: Islamic Religious Education, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training at UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022.**

This research is motivated because humans sometimes cannot optimize the potential that is in them. Even humans will despair when facing exams. It takes intelligence in dealing with life's problems to avoid feelings of despair. *the Education and Training Institute of KOPMA UIN Sunan Kalijaga* is a professional institution that focuses on education and training in cooperatives as well as in the field of human resource development. Education in an institution in a cooperative commits to educating its members' lives because it adheres to a democratic system, namely upholding the principles of populist values, togetherness, and independence and channeling aspirations so that they continue to develop and keep abreast of the times. From the journey of several management periods, *the Education and Training Institute of KOPMA UIN Sunan Kalijaga* is growing, and its existence continues to increase, thus creating interest for researchers to study based on human resource management in adversity quotient, especially in training and developing, career paths, and providing compensation in *the Education and Training Institute of KOPMA UIN Sunan Kalijaga*.

This study aimed to determine the application of human resource governance (HR) in the adversity quotient at *the Education and Training Institute of KOPMA UIN Sunan Kalijaga* in terms of the PAI perspective. This research is a type of qualitative research with an educational psychology approach. Observation, interviews, and documentation collected data. Data analysis was done by data reduction, presentation, and concluding. Checking the validity of the data is done by triangulation of data sources and triangulation of data collection methods.

The results of this study indicate that training and development at *the Education and Training Institute of KOPMA UIN Sunan Kalijaga* is the domain of the Human Resource Development (HRD) division, but for the whole, who is responsible for training and developing members is the daily manager (PH). The design and drafters were handed over to the Design Training division (Destra). The HRD Division surveyed members by distributing questionnaires on members' needs following the realization process. The career path at *the Education and Training Institute of KOPMA UIN Sunan Kalijaga* is three management/two and a half years. There are two types of career paths at *the Education and Training Institute of KOPMA UIN Sunan Kalijaga*, namely management career paths and membership career paths. The compensation system in *the Education and Training Institute of KOPMA UIN Sunan Kalijaga* is divided into financial and non-financial. The principles of training and development in an Islamic perspective are that Allah commands humans to seek knowledge, seek knowledge with the intention of worship, calls for good teaching, there are training and

development methods in Islam, the importance of paying attention to morality, Islam encourages people are serious about improving performance.

Keywords: *Management of Human Resources, Adversity Quotient, the Education and Training Institute of KOPMA UIN Sunan Kalijaga, PAI perspective*



المخلص

نور حميد المعراج (18204011021). "إدارة الموارد البشرية في حاصل الشدائد في معهد التعليم والتدريب التابع لجامعة الدولة الإسلامية من منظور التربية الدينية الإسلامية". فرضية. التركيز: التربية الدينية الإسلامية، كلية التربية وتدريب المعلمين في جامعة الدولة الإسلامية يوجياكارتا، 2022.

هذا البحث محفز لأن البشر في بعض الأحيان لا يستطيعون تحسين الإمكانيات الموجودة فيهم، حتى البشر سيأسون عند مواجهة الامتحانات. يتطلب الأمر ذكاء في التعامل مع مشاكل الحياة لتجنب مشاعر اليأس. معهد التعليم والتدريب التابع لجامعة الدولة الإسلامية يوجياكارتا هي مؤسسة مهنية تركز على التعليم والتدريب في التعاونيات وكذلك في مجال تنمية الموارد البشرية. يلتزم التعليم في مؤسسة في تعاونية بتقريب حياة أعضائها، لأنه يلتزم بنظام ديمقراطي، أي التمسك بمبادئ القيم الشعبوية والتكاتف والاستقلال وتوجيه التطلعات حتى يستمروا في التطور ومواكبة الأوقات. من رحلة عدة فترات إدارية، ينمو معهد التعليم والتدريب التابع لجامعة الدولة الإسلامية يوجياكارتا ويستمر وجوده في الزيادة، مما يخلق اهتمامًا للباحثين بالدراسة بناءً على إدارة الموارد البشرية في حاصل الشدائد، خاصة في تدريب وتطوير، والمسارات الوظيفية، وتقديم تعويض في معهد التعليم والتدريب التابع لجامعة الدولة الإسلامية يوجياكارتا.

كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تطبيق حوكمة الموارد البشرية في حاصل الشدائد في معهد التعليم والتدريب التابع لجامعة الدولة الإسلامية يوجياكارتا من حيث منظور التربية الدينية الإسلامية. هذا البحث هو نوع من البحث النوعي مع منهج علم النفس التربوي. تم جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلات والتوثيق. تم إجراء تحليل البيانات عن طريق تقليل البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج. يتم التحقق من صحة البيانات عن طريق تثليث مصادر البيانات وتثليث طرق جمع البيانات.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن التدريب والتطوير في معهد التعليم والتدريب التابع لجامعة الدولة الإسلامية هو مجال قسم تنمية الموارد البشرية، ولكن بالنسبة للمسؤول عن تدريب الأعضاء وتطويرهم هو المدير اليومي. تم تسليم التصميم والقائمين بالصياغة إلى قسم التدريب على التصميم. أجرى قسم تنمية الموارد البشرية استبياناً على الأعضاء من خلال توزيع استبيانات حول احتياجات الأعضاء والتي تم تحقيقها بعد ذلك. المسار الوظيفي في معهد التعليم والتدريب التابع لجامعة الدولة الإسلامية هو ثلاث إدارات / سنتان ونصف. هناك نوعان من المسارات الوظيفية في معهد التعليم والتدريب التابع لجامعة الدولة الإسلامية، وهما المسارات الوظيفية الإدارية والمسارات الوظيفية للعضوية. ينقسم نظام التعويض في معهد التعليم والتدريب التابع لجامعة الدولة الإسلامية إلى نوعين، وهما التعويض المالي وغير المالي. إن مبادئ التدريب والتطوير من منظور إسلامي، وهي أوامر الله في طلب العلم، وطلب العلم بنية العبادة، ويدعو إلى تعليم جيد، وهناك أساليب تدريب وتطوير في الإسلام، وأهمية الاهتمام بالأخلاق، فالإسلام يشجع الناس على الجدية في تحسين الأداء.

الكلمات الرئيسية: حوكمة الموارد البشرية، حاصل الشدائد، معهد التعليم والتدريب التابع لجامعة الدولة الإسلامية، منظور التربية الدينية الإسلامية

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/ U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	sa'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet

س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	G	ge
ف	fa	F	ef
ق	qaf	Q	qi
ك	kaf	K	ka
ل	lam	L	‘el
م	mim	M	‘em

ن	nun	n	'en
و	waw	w	w
هـ	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya	y	ye

B. Konsonan Rangkap Karena *Syaddah* ditulis Rangkap

متعددة	ditulis	muta'addidah
عدة	ditulis	'iddah

C. *Ta' Marbutah*

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	ditulis	hibbah
جزية	ditulis	jizyah

(ketentuan ini tidak diperlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	ditulis	karāmah al-auliya'
----------------	---------	--------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat fathah, kasrah, dan dammah ditulis t.

زكاة الفطر	Ditulis	zakātul fiṭr
------------	---------	--------------

D. Vokal Pendek

ـَ	fathah	a
ـِ	Kasrah	i
ـُ	ḍammah	u

E. Vokal Panjang

fathah + alif جاهلية	Ditulis ditulis	ā jāhiliyyah
fathah + ya' mati تنسى	Ditulis ditulis	ā tansā
kasrah + ya' mati كريم	Ditulis ditulis	ī karīm
dammah + wawu mati فروض	Ditulis ditulis	ū furūd

F. Vokal Rangkap

fathah + ya mati بينكم	Ditulis ditulis	ai bainakum
fathah + wawu mati قول	Ditulis ditulis	au qaul

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

الانتم	ditulis	a'antum
اعددت	ditulis	u'iddat
لئن شكرتم	ditulis	la'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti Huruf Qamariyah

القران	ditulis	al-Qur'ān
القياس	ditulis	al-Qiyās

2. Bila diikuti Huruf Syamsiyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyah yang mengikutinya. Serta menghilangkan huruf I (el)- nya.

السماء	ditulis	al-Samā'
الشمس	ditulis	al-Syams

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	ditulis	zawi al-furūd
اهل السنة	ditulis	ahl al-sunnah

KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ.
وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَيَّ أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ
أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ.

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan pertolongan-Nya. Salawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad saw, yang telah menuntun manusia menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Penelitian tesis ini merupakan kajian singkat tentang Tata Kelola Sumber Daya Manusia dalam *Adversity Quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Ditinjau dari Perspektif PAI. Peneliti menyadari bahwa penelitian tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini peneliti mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Prof. Dr. H. Mahmud Arif, M.Ag., selaku Ketua Program Magister Prodi Pendidikan Agama Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Ibu Dr. Dwi Ratnasari, S.Ag., M.Ag., selaku Sekretaris Program Magister Prodi Pendidikan Agama Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Ibu Dr. Eva Latipah, S.Ag., S.Psi., M.Si., selaku Dosen Penasehat Akademik.
6. Bapak Dr. H. Khamim Zarkasi Putro., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Tesis dan merangkap ketua sidang yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, kritik dan saran serta motivasi kepada peneliti selama proses penelitian tesis.
7. Bapak Dr. H. Sumedi, M.Ag., selaku penguji satu (1) merangkap sekretaris sidang.
8. Ibu Dr. Rohinah, M.A., selaku penguji dua (2).
9. Seluruh Dosen, Pegawai dan Staf Tata Usaha Program Magister Prodi Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama menempuh pendidikan.
10. Direktur dan manajer serta semua anggota Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
11. Keluarga tercinta, Ayahanda Ngusman Hasyim dan Ibunda Murongatun serta kakak Siti Khotijah dan keponakan M. Thuba As-Sidiq yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti.
12. KH. Munir Syafa'at dan Ibu Nyai Hj. Barokah Nawawi, Pengasuh Pondok Pesantren Kotagede Hidayatul Muhtadi-ien beserta para ustadz dan teman santri yang selalu menjadi suri tauladan dalam segala hal kepada peneliti.

13. Keluarga besar SMP Islam Darussalam Kotagede Yogyakarta yang juga selalu memberikan dukungan, motivasi dan do'a terbaik kepada peneliti.
14. Teman-teman kuliah Program Magister Prodi PAI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan angkatan 2018 dan semua pihak yang telah ikut bekerjasama dalam penelitian tesis ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.
15. Semua pihak yang telah ikut serta dalam membantu penelitian tesis yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu dalam pengantar ini. Terimakasih banyak atas dukungannya.

Semoga amal baik yang telah diberikan dapat diterima di sisi Allah SWT dan mendapat limpahan rahmat dari-Nya, aamiin.

Yogyakarta, 9 Agustus 2022
Peneliti



Nur Khamid Al Mi'roj, S.Pd.
NIM: 18204011021

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا
إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Maka sesungguhnya, beserta kesulitan ada kemudahan.
Sesungguhnya, beserta kesulitan ada kemudahan.”
(Q.S. Al-Insyirah [94]: 5-6)¹



¹ Kementerian Agama RI, *al-Qur'ān Tajwid dan Terjemahnya dilengkapi dengan asbabun Nuzul dan Hadis Şahih* (Jakarta: Lajnah Pentashis Quran, 2017), Q.S. Al-Insyirah [94]: 5-6.

PERSEMBAHAN

“Tesis ini Peneliti Persembahkan Kepada Almamater Tercinta: Program Magister
(S2) Prodi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan,
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta”



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
PENGESAHAN	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	vi
ABSTRAK BAHASA INGGRIS	viii
ABSTRAK BAHASA ARAB	x
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN	xi
KATA PENGANTAR	xvi
MOTTO	xix
PERSEMBAHAN	xx
DAFTAR ISI.....	xxi
DAFTAR TABEL.....	xxiv
DAFTAR GAMBAR	xxv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxvi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
D. Kajian Pustaka.....	9
E. Metode Penelitian.....	13
F. Sistematika Pembahasan	24
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	28
B. <i>Adversity Quotient</i>	
1. Pengertian <i>Adversity Quotient</i>	31
2. Tipologi <i>Adversity Quotient</i>	33
3. Faktor-faktor Pembentuk <i>Adversity Quotient</i>	37
4. Tingkatan Kesulitan (<i>Adversity</i>).....	38
C. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	
1. Pengertian Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	40
2. Tujuan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	41
3. Fungsi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	41
D. Pendidikan Agama Islam	

	1. Konsep Pendidikan Agama Islam	41
	2. Tujuan Pendidikan Agama Islam	43
	3. Prinsip-Prinsip Pendidikan Agama Islam.....	45
	4. Kelembagaan Pendidikan Agama Islam.....	46
	5. Materi Pendidikan Agama Islam	48
	6. Metode Pendidikan Agama Islam	49
BAB III	: GAMBARAN UMUM LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOPMA UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA	
	A. Sejarah Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	53
	B. Letak Geografis Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	58
	C. Visi, Misi dan Tujuan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	58
	D. Landasan, Status dan Fungsi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	60
	E. Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	61
	F. Program Kerja Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	62
	G. Standarisasi Jenjang Karir Keanggotaan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	67
	H. Bentuk Kerjasama Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	72
BAB IV	: HASIL PENELITIAN	
	A. Pelatihan dan Pengembangan dalam Tata Kelola SDM Terhadap <i>Adversity Quotient</i> di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	75
	B. Jenjang Karir dalam Tata Kelola SDM Terhadap <i>Adversity Quotient</i> di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	81
	C. Pemberian Kompensasi dalam Tata Kelola SDM Terhadap <i>Adversity Quotient</i> di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	85
	D. Konsep Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam <i>Adversity Quotient</i> di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dari Perspektif PAI.....	92
BAB V	: PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	118
	B. Saran	120
	DAFTAR PUSTAKA	122
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	125

DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... 138



DAFTAR TABEL

Tabel 1	Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Saat ini.....	12
Tabel 2	Ciri-ciri dari Tipologi <i>Adversity Quotient</i>	36
Tabel 3	Prinsip Pelatihan dan pengembangan SDM dalam Perspektif PAI.....	117



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Triangulasi Pengumpulan Data	20
Gambar 2	Triangulasi Sumber Data.....	21
Gambar 3	Kerangka Berfikir.....	26
Gambar 4	Hirarki Kebutuhan Maslow	35
Gambar 5	Tingkatan Kesulitan (<i>Adversity</i>).....	39
Gambar 6	Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara	125
Lampiran 2	Program Kerja Pelatihan dan Pengembang di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga.....	127
Lampiran 3	Angket Kebutuhan Anggota	130
Lampiran 4	Bukti Seminar Proposal Tesis.....	131
Lampiran 5	Kartu Bimbingan Tesis	132
Lampiran 6	Surat Ijin Penelitian	133
Lampiran 7	Sertifikat TOEC/ <i>Toefl</i>	134
Lampiran 8	Sertifikat IKLA/ <i>Toafl</i>	135
Lampiran 9	Foto Dokumentasi.....	136
Lampiran 10	<i>Curriculum Vitae</i>	138



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang mempengaruhi kemajuan atau kemunduran sebuah organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam berorganisasi sangatlah penting karena sumber daya manusia ini sebagai pengelola sistem di dalam sebuah organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia perlulah untuk dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Allah SWT menciptakan manusia dalam bentuk yang sempurna dan sebaik-baiknya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam al-Qur'ān surat at-Tin ayat 4.

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ

Artinya: *“Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”*.

Akan tetapi setiap mempunyai masalah atau menghadapi kesulitan dalam kehidupannya, manusia terkadang tidak bisa mengoptimalkan dan tidak bisa memaksimalkan kemampuan dan potensi yang ada di dalam

dirinya, bahkan manusia akan berputus asa tidak akan melanjutkan prosesnya sampai mencapai keberhasilan.

Kehidupan memang kadangkala diiringi oleh kesulitan dan hambatan sebagai ujian dan cobaan dari Allah SWT. Hal ini diperjelas dalam al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 155.

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira bagi orang-orang yang sabar”.

Oleh karena itu, jangan heran jika kesulitan dalam hidup dapat dialami oleh siapapun dan kapanpun. Problematika kehidupan akan selalu ada dan manusia akan selalu dihadapkan dengan berbagai persoalan. Mulai dari beban hidup, tekanan pekerjaan, tuntutan-tuntutan kehidupan, budaya persaingan, itu semua merupakan hal-hal yang pasti ditemui dalam kehidupan. Hal-hal tersebut jika tidak dihadapi dan disikapi dengan baik, maka akan menimbulkan depresi, putus asa, kehilangan makna hidup, gangguan mental, gangguan otak, gangguan panik, dan gangguan kepribadian lainnya.¹

Banyak dari organisasi yang kurang memperhatikan fungsi operasional dari organisasinya seperti pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, serta pemberian kompensasi. Sehingga banyak dari organisasi yang lemah pada segi *intern* dari organisasi itu sendiri, baik dari

¹ Niila Khoiru Amalia, “Adversity Quotient Dalam Al-Qur’an”, dalam *Jurnal Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan dan Keagamaan*, Vol. 12, Nomor 2, 2017, hlm.228.

keloyalatan, komitmen, dan totalitas kerja anggota. Selain itu koordinasi yang tidak terjalin dengan baik antara pengambil kebijakan dan pelaksana kebijakan bisa jadi menimbulkan kekacauan dan kemunduran dalam sebuah organisasi.

Berangkat dari fenomena tersebut, dibutuhkan kemampuan atau kecerdasan yang dianggap sangat perlu untuk dimiliki oleh setiap individu dalam menghadapi kesulitan dan persoalan hidup. Kemampuan atau kecerdasan dalam menghadapi kesulitan ini oleh Paul G. Stoltz disebut sebagai *adversity quotient*. Kemampuan atau kecerdasan ini ditujukan untuk menghindari perasaan putus asa, sehingga seseorang dapat mengubah hambatan atau kesulitan menjadi sebuah peluang untuk mencapai keberhasilan atau kesuksesan.

Menurut Paul G. Stoltz, seseorang yang memiliki *adversity quotient* yang baik, tidak akan mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. Ia akan tetap tegar dalam berusaha sehingga bisa menghadapi berbagai hambatan dalam hidupnya dengan baik.² Performansi *adversity quotient* mulai banyak digali dan diteliti khususnya dalam dunia pendidikan saat ini, karena disadari pentingnya *adversity quotient* pada peserta didik sebagai calon individu yang diharapkan menjadi sumber daya manusia yang tetap kuat, berkualitas dan tetap berprestasi dalam bidangnya di masa depan.

Pendidikan memiliki tujuan utama yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan ini akan lebih efektif dan efisien jika dilakukan

² Paul G. Stoltz, *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan menjadi Peluang*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2000), hlm. 8-9.

melalui pendekatan lembaga pendidikan. Dalam perkembangannya sampai sekarang, lembaga pendidikan merupakan organisasi yang bukan hanya formal saja (sekolah, madrasah, maupun universitas), tetapi di dalam lembaga koperasi pun sudah memiliki organisasi pendidikan. Pendidikan dalam sebuah lembaga di koperasi dipercaya memiliki komitmen untuk mencerdaskan kehidupan anggotanya, karena pada dasarnya koperasi adalah sebuah organisasi atau lembaga yang menganut sistem demokrasi. Sistem demokrasi disini adalah menjunjung tinggi prinsip nilai kerakyatan, kebersamaan dan kemandirian serta menyalurkan aspirasi-aspirasi agar terus berkembang dan tetap mengikuti kemajuan zaman.

Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta merupakan salah satu lembaga kekartan di bawah naungan KOPMA (Koperasi Mahasiswa) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Lembaga ini diproyeksikan menjadi sebuah lembaga profesional yang fokus dalam bidang pendidikan dan pelatihan perkoperasian maupun bidang pengembangan sumber daya manusia yang lainnya.³ Anggota-anggota dari Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta terdiri dari individu-individu yang berintelegeni, kreatif, dan kecakapannya cukup tinggi sehingga terkadang dengan kemampuan dan potensi yang dimilikinya dapat membuat jangkauan dan peluang yang cukup luas dalam meraih masa depan yang mereka cita-citakan. Akan tetapi berbeda lagi jika di balik potensi yang besar itu, mereka mengalami permasalahan

³ Hasil wawancara dengan Direktur Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada hari Rabu, 1 September 2021.

baik dari segi keluarga, ekonomi, sosial pertemanan maupun dari segi tuntutan perkuliahan yang dirasa kurang membawa perkembangan, sehingga akan membuat kondisi mereka menjadi seorang individu yang berpotensi tetapi malas, takut, merasa minder, atau bahkan sebaliknya menjadi individu yang tidak peduli (*don't care*) dengan lingkungan sekitarnya, padahal mereka adalah individu yang cukup berpotensi. Hebatnya dari perjalanan beberapa periode pengelolaan sampai sekarang, Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta semakin berkembang dan sudah menerima *job* dari luar KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta khususnya dibidang training seperti di antaranya *trainer*, *co-trainer*, *outbound training*, *public speaking* dan *mc training*.⁴

Perkembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan eksistensinya yang terus meningkat menimbulkan ketertarikan bagi peneliti untuk mengkajinya berdasar tata kelola sumber daya manusia di dalamnya, khususnya pada pelatihan dan pengembangan, jenjang karir dan pemberian kompensasi di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Peneliti ingin mengetahui program-program kegiatan yang telah direalisasikan oleh Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam berbagai bidang serta sejauh mana penerapan tata kelola SDM dalam *Adversity Quotient* dapat mendukung perkembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam

⁴ Hasil wawancara dengan Pengurus Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada hari Rabu, 1 September 2021.

melaksanakan berbagai program kegiatan di dalam maupun luar KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Oleh karena itu, penulis mengangkat tesis yang berjudul: “Tata Kelola Sumber Daya Manusia dalam *Adversity Quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Ditinjau dari Perspektif Agama Islam”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dalam latar belakang di atas maka untuk menjawab permasalahan tersebut peneliti perlu memfokuskan penelitian pada masalah-masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan dan pengembangan dalam tata kelola SDM terhadap *adversity quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
2. Bagaimana jenjang karir dalam tata kelola SDM terhadap *adversity quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
3. Bagaimana pemberian kompensasi dalam tata kelola SDM terhadap *adversity quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
4. Bagaimana konsep pelatihan dan pengembangan SDM dalam *adversity quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dari perspektif PAI?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Sebagaimana penelitian pada umumnya pasti memiliki tujuan dan kegunaan yang dapat memberikan sumbangan ataupun pengembangan dalam ilmu pengetahuan. Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini, yaitu:

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan dalam tata kelola SDM terhadap *adversity quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui jenjang karir dalam tata kelola SDM terhadap *adversity quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui pemberian kompensasi dalam tata kelola SDM terhadap *adversity quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- d. Untuk mengetahui konsep pelatihan dan pengembangan SDM dalam *adversity quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dari perspektif PAI.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini, peneliti membagi kegunaan penelitian menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

- a. Kegunaan Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menambah khazanah ilmu pengetahuan khususnya tentang penerapan tata kelola SDM dalam *adversity quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
 - 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada pembaca dan pihak-pihak terkait yang membutuhkan informasi berkaitan tata kelola SDM dalam *adversity quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ditinjau dari perspektif PAI.
- b. Kegunaan Praktis
- 1) Bagi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap pola yang selama ini telah dilakukan dan juga sebagai acuan untuk perkembangan pembinaan di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta khususnya dan umumnya dapat ditiru oleh para pembina untuk menjadi acuan pembelajaran di masa yang akan datang dan sejatinya pendidikan bersifat *Long Life of Education* masa pembelajaran tidak mengenal umur dan belajar sampai di ujung kehidupan.
 - 2) Bagi peneliti dapat digunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang nantinya dapat digunakan sebagai bekal untuk terjun ke dalam masyarakat yang sebenarnya terutama yang ada kaitannya dengan dunia pendidikan.

3) Bagi para anggota Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dapat dijadikan sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan acuan dalam menjalani proses tata kelola SDM dalam *adversity quotient* sehingga jika mengalami kesulitan diharapkan bisa menghadapinya dengan cara yang baik.

D. Kajian Pustaka

Berdasarkan pengamatan dan penelusuran terhadap karya ilmiah melalui berbagai sumber terkait dengan *adversity quotient*, telah ditemukan beberapa karya ilmiah dalam bentuk skripsi dan jurnal, diantaranya:

1. Skripsi Pria Amin Latif Jurusan Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2007 dengan judul, "*Konsep Kecerdasan Adversitas Paul G. Stoltz*". Penelitian ini terkait dengan konsep kecerdasan Adversitas hasil gagasan dan pemikiran Paul G. Stoltz. *Adversity Quotient* merupakan konsep kecerdasan yang aktual dan berkaitan erat dengan wacana pendidikan. Kutipan penelitian ini menunjukkan bahwa *Adversity Quotient* belum menyajikan secara jelas tentang asal maupun sumber dorongan alamiah manusia dalam mendaki dan konsep tentang kesuksesan. Adapun dalam perspektif pendidikan agama Islam, penjelasan yang bersifat filosofis disajikan secara jelas dan tegas dalam ayat-ayat al-Qurán maupun hadits nabi khususnya tentang

potensi dasar manusia maupun konsep tentang kesuksesan dan kebahagiaan.⁵

2. Jurnal yang ditulis oleh Wieda Rif'atil Fikriyyah dan Maya Fitria Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul *Adversity Quotient* Mahasiswa Tunanetra. Jurnal Psikologi Tabularasa Vol. 10 No. 1 April Tahun 2015, hlm.115. Kutipan dari kajian ini menunjukkan bahwa *adversity quotient* diperoleh dari hasil kolaborasi empat dimensi *adversity quotient*, yaitu kendali diri, asal-usul dan pengakuan, jangkauan, dan daya tahan. *adversity quotient* mahasiswa difabel (tunanetra) dipengaruhi oleh faktor motivasi (internal dan eksternal), ketekunan belajar, mengambil resiko, daya saing, dan kemandirian. Selain itu, rasa “syukur” atas kondisi yang dialami, pengalaman menghadapi berbagai kesulitan, dan jaringan pertemanan yang luas juga mempengaruhi *adversity* mereka.⁶

3. Jurnal yang ditulis oleh Niila Khoiru Amaliya Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo dengan judul *Adversity Quotient* Dalam Al-Qur'ān. Jurnal Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan dan Keagamaan. Vol. 12 No. 2 Tahun 2017. Kutipan dari kajian ini menunjukkan bahwa kecerdasan dalam menghadapi kesulitan yang diajarkan al-Qurān adalah seperti tercakup dalam konsep sabar. Di sana terdapat dimensi spiritualitas manusia. Bahwa dalam menghadapi berbagai persoalan hidup manusia diingatkan untuk

⁵ Pria Amin Latif, *Konsep Kecerdasan Adversitas Paul G. Stoltz* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2007)

⁶ Wieda Rif'atil Fikriyyah dan Maya Fitria, “Adversity Quotient Mahasiswa Tunanetra”, dalam Jurnal Psikologi Tabularasa, Vol. 10, Nomor 1, April 2015, hlm.115.

memiliki sikap menerima, *ridla*, ikhlas serta usaha maksimal dan unsur spiritual yaitu memasrahkan segalanya kepada Allah SWT. Allah bersama orang yang sabar.⁷

Berdasarkan uraian telaah pustaka di atas, terdapat kesamaan dengan penelitian sebelumnya yakni terkait dengan *adversity quotient*. Sedangkan perbedaan yang ada dalam penelitian sebelumnya yakni terdapat pada objek dan fokus penelitian. Penelitian ini, fokus penelitian pada pelatihan dan pengembangan, jenjang karir, pemberian kompensasi, serta konsep pelatihan dan pengembangan SDM dalam *adversity quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dari perspektif PAI.



⁷ Niila Khoiru Amalia, “Adversity Quotient...”, Vol. 12, Nomor 2, 2017, hlm.227-228.

Perbandingan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

No	Nama	Skripsi/ Tesis/ Disertasi/ Jurnal	Fokus	Objek	Jurusan & Universitas	Tahun
1	Pria Amin Latif	Skripsi	Konsep Kecerdasan Adversitas	Pemikiran Paul G. Stoltz	Pendidikan Agama Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	2007
2	Wieda Rif'atil Fikriyyah dan Maya Fitria	Jurnal	<i>Adversity Quotient</i>	Mahasiswa Tunanetra	Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta	2015
3	Niila Khoirul Amaliya	Jurnal	<i>Adversity Quotient</i>	Dalam al-Qur'an	Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo	2017
4	Nur Khamid Al Mi'roj	Tesis	Tata Kelola SDM (Pelatihan & Pengembangan, Jenjang Karir, Pemberian Kompensasi) dalam <i>Adversity Quotient</i> dari Perspektif PAI	Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	Pendidikan Agama Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	2022

Tabel 1

Perbandingan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini, diolah tahun 2022

E. Metode Penelitian

Menurut Mardalis metode diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian. Penelitian adalah usaha yang dilakukan menggunakan metode tertentu dengan cara hati-hati, sistematis serta sempurna terhadap permasalahan, sehingga dapat digunakan untuk menyelesaikan atau menjawab suatu problem. Jadi, metode penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk memperoleh pemecahan terhadap suatu permasalahan.⁸

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yaitu menggambarkan dan mengungkapkan fakta yang ada kemudian dijelaskan secara deskriptif dengan kata-kata atau uraian.⁹ Penelitian ini tidak untuk menguji hipotesis namun menggambarkan secara objektif dan apa adanya mengenai tata kelola SDM dalam *adversity quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ditinjau dari perspektif PAI. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan),

⁸ Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 2.

⁹ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana Media Group, 2007), hlm. 68-69.

analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.¹⁰

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini yakni pendekatan psikologi pendidikan. Pendekatan ini lebih fokus pada cara memahami pengajaran atau pembelajaran dan pembinaan dalam lingkungan pendidikan. Sehingga proses pengajaran atau pembelajaran dan pembinaan dapat berlangsung lebih efektif dengan memperhatikan respon kejiwaan dan tingkah lakunya.

3. Subjek Penelitian

Subjek adalah orang yang menjadi sumber informasi yang dapat memberikan data sesuai dengan masalah yang diteliti.¹¹ Subjek penelitian adalah sumber utama dalam penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti,¹² dalam hal ini yang dimaksud dari subjek penelitian ini mencakup sumber data dimana peneliti dapat memperolehnya di organisasi tersebut, mulai dari direktur yang bernama Siti Aidah, sekretaris yang bernama Widyaningrum, bendahara yang bernama Windi Nur Istiqomah, para manajer terutama manajer *Human Resource Development* (HRD) yang bernama Kasmayati, manajer Desain *Training* (Destra) yang bernama Hannifah Karlinawati, manajer Jaringan dan Media (Jarmed) yang bernama Annisa Rahmawati, dan manajer

¹⁰ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 9.

¹¹ Tatang Amirin, *Penyusunan Rencana Penelitian*, (Jakarta: Grafindo Persada, 1998), hlm. 135.

¹² Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 34-35.

Marketing yang bernama Inang Titis Awan, serta beberapa anggota di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Selama proses penelitian, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik penarikan sampel yang didasarkan pada ciri atau karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti.¹³ Dalam pemilihan sampel ini dilakukan dengan cara mengumpulkan seluruh data anggota Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam bentuk angket kebutuhan anggota yang berisi tentang pertanyaan *soft skill* yang ingin dikuasai.

4. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah hal yang menjadi pokok perhatian dari suatu penelitian.¹⁴ Objek penelitian yang dimaksud adalah tata kelola SDM dalam *adversity quotient*, khususnya pada pelatihan dan pengembangan, jenjang karir, pemberian kompensasi, serta konsep pelatihan dan pengembangan SDM dalam *adversity quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dari perspektif PAI.

5. Metode Pengumpulan Data

Melaksanakan proses penelitian tentu membutuhkan metode pengumpulan data untuk memperoleh segala bentuk informasi yang mendukung dan berkaitan dengan kegiatan penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

¹³ Nyoman Dantes, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta, ANDI, 2012), hlm. 46.

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar*, (Jakarta: Bina Aksara, 1989), hlm. 91.

a. Observasi

Observasi menurut Nawawi & Martini sebagaimana yang dikutip oleh Eva Latipah bahwa observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur yang tampak dalam suatu gejala dalam objek penelitian.¹⁵ Metode ini digunakan untuk melihat dan mengamati secara langsung keadaan di lapangan agar peneliti memperoleh gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti. Basrowi & Suwandi mengemukakan bahwa, observasi merupakan metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati secara langsung.¹⁶

Dari pengertian itu dapat dipahami bahwa observasi merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.

Penelitian ini menggunakan jenis observasi partisipasi pasif (*passive participation*), yakni peneliti mengumpulkan data yang dibutuhkannya tanpa menjadi bagian dari situasi yang terjadi. Artinya dalam hal ini peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.¹⁷ Peneliti memang hadir secara fisik di tempat kejadian, namun hanya mengamati serta

¹⁵ Eva Latipah, *Metode Penelitian Psikologi Pendidikan*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2016), hlm. 58.

¹⁶ Basrowi, Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hlm. 94.

¹⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 378.

melakukan pencatatan secara sistematis terhadap informasi yang diperolehnya.

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan kepada responden atau subjek penelitian. Wawancara dilakukan apabila peneliti memerlukan komunikasi atau hubungan dengan responden. Data yang dikumpulkan dengan wawancara umumnya berupa masalah yang tertentu bersifat kompleks, sensitif, atau kontroversial. Teknik yang dilakukan dalam wawancara ini dapat melalui tatap muka langsung, maupun melalui media telepon, email, dan sebagainya.¹⁸

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara bebas terpimpin yakni kombinasi antara wawancara bebas dan wawancara terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang diteliti selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi, pewawancara harus pandai mengarahkan pembicaraan apabila menyimpang dari pokok permasalahan yang akan dibahas.¹⁹

Dengan teknik ini diharapkan terjadi komunikasi langsung secara luwes dan fleksibel, sehingga informasi yang didapat lebih banyak dan luas. Dalam pelaksanaannya penulis menggunakan metode ini ditujukan kepada direktur yang bernama Siti Aidah, sekretaris yang

¹⁸ Eva Latipah, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Grass Media Production, 2012), hlm. 57-58.

¹⁹ Basrowi, Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif...*, hlm. 128.

bernama Widyaningrum, bendahara yang bernama Windi Nur Istiqomah, para manajer terutama manajer *Human Resource Development* (HRD) yang bernama Kasmayati, manajer Desain *Training* (Destra) yang bernama Hannifah Karlinawati, manajer Jaringan dan Media (Jarmed) yang bernama Annisa Rahmawati, dan manajer Marketing yang bernama Inang Titis Awan, serta beberapa anggota di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dan diteliti.

c. Dokumentasi

Dokumentasi atau data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Pada umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip baik yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan.²⁰

Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan tata kelola SDM dalam *adversity quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam hal ini arsip/ dokumentasi berupa sidang tahunan dan arsip sekretaris serta foto kegiatan di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

6. Uji Keabsahan Data

²⁰ Eva Latipah, *Metode Penelitian...*, hlm. 63.

Penelitian kualitatif tentu setelah data penelitian terkumpul, lantas tidak langsung begitu saja dianggap valid. Tentu dalam metode penelitian ada istilah uji keabsahan data yakni pemeriksaan kembali keabsahan atau kredibilitas datanya layak digunakan sebagai data penelitian atautah tidak. Peneliti mengambil salah satu teknik atau cara untuk menguji kredibilitasnya yakni teknik triangulasi.

Triangulasi atau biasa disebut dengan “cek dan ricek” yaitu pemeriksaan kembali data dengan tiga cara, yaitu triangulasi sumber, metode, dan waktu.²¹ Triangulasi juga merupakan teknik untuk mendapatkan data dari tiga sudut yang berbeda, dalam artian ketika peneliti mendapatkan data tidak hanya dari satu informasi saja, melainkan menggabungkan dengan berbagai informasi data dan sumber data.²²

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan triangulasi dengan sumber yang berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Pengujian ini dapat dicapai dengan jalan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, membandingkan apa yang dikatakan di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi, membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu, membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai

²¹ Putra Nusa & Santi Lisnawati, *Penelitian Kualitatif Pendidikan Agama Islam*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 34.

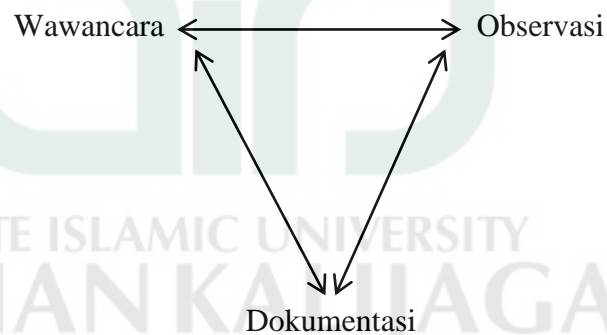
²² M. Jamal, *Paradigma Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), hlm. 147.

pendapat dan pandangan orang, membandingkan hasil wawancara dengan suatu dokumen yang berkaitan.²³

Peneliti tidak boleh mengharapkan kesamaan dalam proses perbandingan, pendapat, atau pemikiran. Yang perlu diamati oleh peneliti ialah alasan mengapa bisa terjadi perbedaan di dalam proses triangulasi data. Dengan demikian penelitian ini akan menggunakan kategori tentang triangulasi diantaranya:

a. Triangulasi Metode Pengumpulan Data

Triangulasi ini berarti membandingkan dan mengecek derajat kepercayaan informasi yang dikumpulkan melalui waktu dan alat yang berbeda. Cara ini ditempuh dengan membandingkan hasil wawancara dengan pengamatan. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1

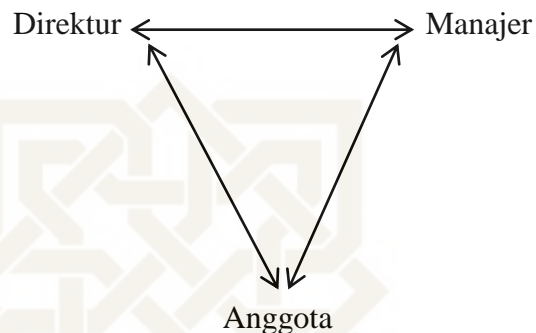
Triangulasi Metode Pengumpulan Data

b. Triangulasi Sumber Data

Triangulasi dengan sumber data dapat dilakukan dengan membandingkan beberapa sumber data dengan metode yang sama.²⁴

²³ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya 1993), hlm. 330-331.

Dalam hal ini peneliti membandingkan informasi yang diperoleh dari direktur, manajer, dan anggota di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penjelasan triangulasi sumber data dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2
Triangulasi Sumber Data

7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah didapat dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

Penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data deskriptif kualitatif, yaitu menyajikan data dalam format tulisan dan menjelaskan sesuai kejadian yang terjadi di lapangan. Data dalam penelitian kualitatif semua bahan, keterangan, dan fakta-fakta tidak dapat diukur secara

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 330.

matematis, karena berwujud dalam keterangan verbal.²⁵ Proses analisis data kualitatif sendiri dilakukan melalui tiga langkah besar yakni reduksi data, penyajian dan *display* data dan kesimpulan atau verifikasi.²⁶

Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis data sesuai dengan prosedur di atas, yakni sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan bentuk analisis untuk mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang dan menyusun data kearah pengambilan kesimpulan.²⁷ Mengingat bahwa data yang diperoleh di lapangan ketika penelitian, tentu peneliti mencari berbagai informasi yang kompleks, dan juga belum sistematis, secara bahasa dapat diartikan sebagai data kasar yang perlu diolah dan dirapikan sehingga nantinya dapat disajikan dalam bentuk yang lebih bermakna.

Penelitian ini sebagaimana dijelaskan di atas, peneliti mendapatkan informasi terkait dengan tata kelola SDM dalam *adversity quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta baik dari data wawancara, observasi ataupun dokumentasi tentu semakin lama berjalannya waktu hingga penelitian selesai, tentu banyak sekali data yang ditemukan oleh peneliti. Ketika memilah informasi terkait hal tersebut sehingga nantinya dapat

²⁵ Rusdin Pohan, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Lanarka Publisher, 2007), hlm. 93.

²⁶ Eva Latipah, *Metode Penelitian Psikologi Pendidikan...*, hlm. 49.

²⁷ M. Jamal, *Paradigma Penelitian Kualitatif...*, hlm. 147.

disajikan dengan baik, maka sangat diperlukan tahap reduksi data dalam menganalisis data penelitian yang relevan.

b. Penyajian Data

Penyajian data ini merupakan proses yang dilakukan setelah reduksi atau memilah data yang relevan dengan penelitian. Djamal di dalam bukunya, menguraikan bahwa penyajian data dalam penelitian kualitatif dilakukan dalam bentuk ikhtisar, bagan, hubungan antar kategori, tabel, grafik, chart, dan sebagainya.²⁸ Penyajian data juga dilakukan untuk dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari gambaran keseluruhan.²⁹

Setiap proses penelitian tentu data yang didapatkan oleh peneliti masih berupa naratif, sehingga perlu adanya *display* data yang akan memudahkan pembaca melalui penyederhanaan dan tentu tanpa mengurangi isi.

c. Penarikan Kesimpulan

Langkah terakhir setelah adanya reduksi data dan juga penyajian data yakni penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan bisa dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subjek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian.³⁰

Selain memberikan jawaban atas rumusan masalah, kesimpulan juga harus menemukan temuan yang baru di bidang ilmu

²⁸ *Ibid.*, hlm. 148.

²⁹ Eva Latipah, *Metode Penelitian Psikologi Pendidikan...*, hlm. 50.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 50.

yang belum pernah ada sebelumnya.³¹ Penjelasan tersebut yang dimaksud tentu dalam setiap penelitian dapat memberikan temuan-temuan baru. Hal ini dapat berupa deskripsi terkait suatu objek yang belum jelas, setelah diteliti menjadi jelas, dapat pula berupa hipotesis atau bahkan teori baru.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk memberikan kemudahan bagi pembaca untuk memahami isi dari kegiatan penelitian, yang terdiri dari bagian awal berisi formalitas seperti halaman judul, surat pernyataan, persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

Bagian inti berisi uraian penelitian dimulai pendahuluan sampai penutup dalam bentuk bab-bab yang berkesinambungan. Pada penelitian ini, peneliti akan menuangkan hasil penelitian ke dalam lima bab.

Bab I yang merupakan pendahuluan, pada bab ini akan mengantarkan pembaca kepada pembahasan selanjutnya. Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II berkaitan dengan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian yang memuat pengertian manajemen SDM, fungsi manajemen SDM, pengertian *adversity quotient*, tipologi *adversity quotient*, faktor

³¹ M. Jamal, *Paradigma Penelitian Kualitatif...*, hlm. 149.

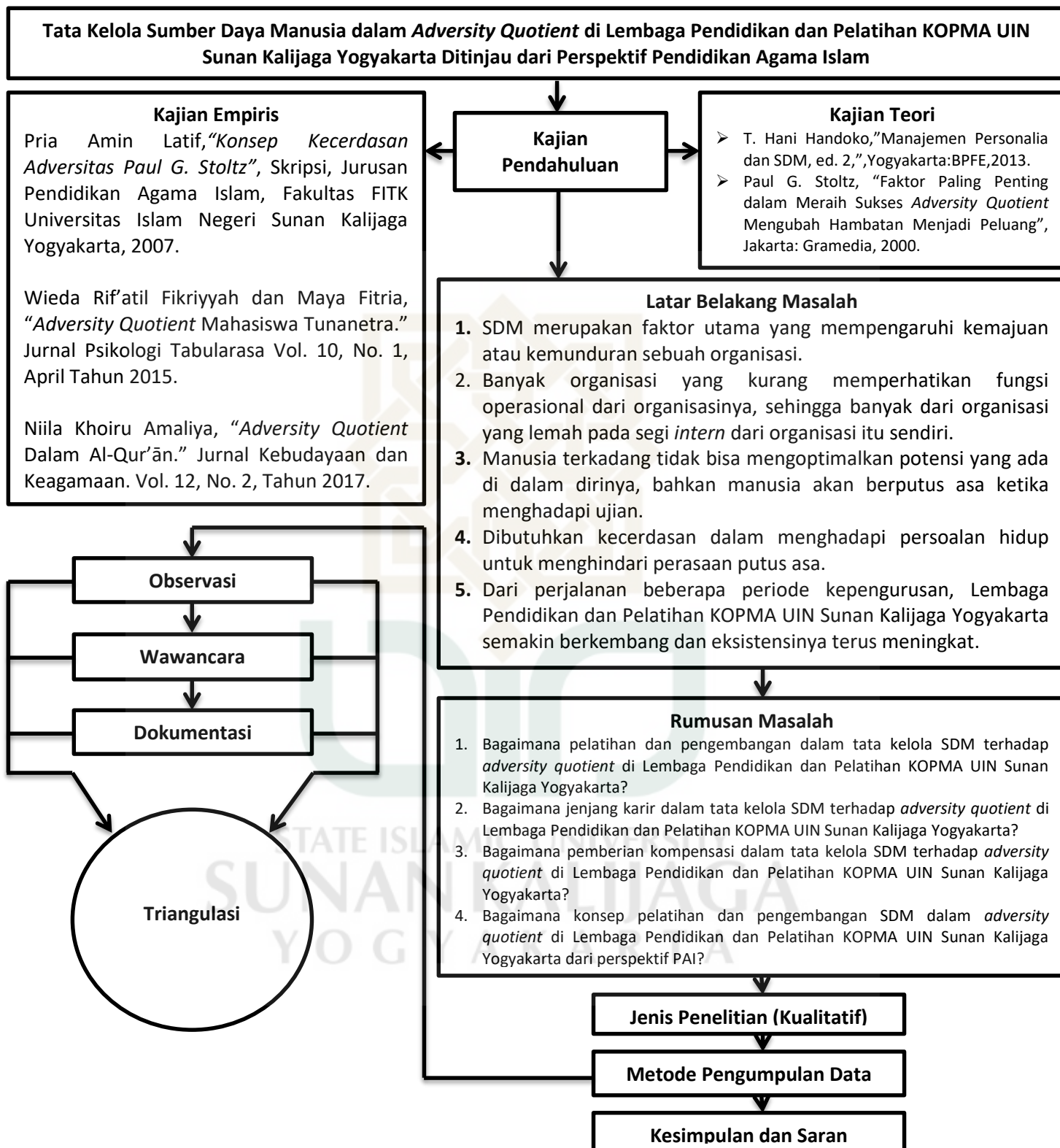
pembentuk *adversity quotient*, tingkatan *adversity*, pengertian, tujuan, fungsi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga, konsep PAI, tujuan PAI, prinsip PAI, kelembagaan PAI, materi PAI dan Metode PAI.

Bab III berisi tentang gambaran umum atau profil dari Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, meliputi sejarah singkat, keadaan geografis, visi dan misi serta tujuannya, landasan, status dan fungsi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga, struktur organisasi, program kerja Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga, standarisasi jenjang karir keanggotaan dan bentuk kerjasama Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Bab IV berisi tentang pembahasan hasil penelitian terkait dengan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, jenjang karir, pemberian kompensasi, serta konsep pelatihan dan pengembangan SDM dalam *adversity quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dari perspektif PAI.

Bab V memuat penutup yang merupakan bab terakhir berisi kesimpulan dan saran-saran. Bab ini merupakan jawaban dari permasalahan yang ada, dan saran yang dapat ditujukan kepada berbagai pihak yang berkompeten.

Bagian akhir dari tesis ini yaitu daftar pustaka dan berbagai lampiran terkait dengan pendukung penelitian.



Gambar 3
Kerangka Berfikir



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa dari penerapan tata kelola SDM dalam *adversity quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tersebut dapat terlihat bahwa dari berbagai program yang ada seperti pelatihan dan pengembangan potensi anggota, jenjang karir dan pemberian kompensasi merupakan upaya-upaya dalam pencapaian tujuan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan:

1. Pelatihan dan pengembangan potensi anggota merupakan ranah divisi *Human Resource Development* (HRD), namun untuk keseluruhan yang bertanggung jawab dalam pelatihan dan pengembangan potensi anggota di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah pengelola harian (PH). Desain dan konsepnya diserahkan kepada divisi Desain *Training* (Destra). Divisi HRD melakukan survei kepada anggota dengan menyebarkan angket kebutuhan anggota yang kemudian direalisasikan. Tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah untuk memberikan bekal kepada anggota untuk mengantarkannya menjadi trainer-trainer yang profesional,

khususnya untuk menciptakan anggota-anggota yang handal dibidang *training* dan *outbound*.

2. Jenjang karir di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu tiga kepengelolaan/ dua setengah tahun. Jenjang karir di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dibagi menjadi dua macam, yaitu jenjang karir kepengurusan dan jenjang karir keanggotaan. Adapun urutan jenjang karir kepengurusan adalah anggota, magang, staff, pengelola harian (direktur, sekretaris, bendahara, manajer *Human Resource Development* (HRD), manajer *Desain Training* (Destra), manajer *marketing*, dan manajer jaringan media (Jarmed)). Sedangkan urutan jenjang karir keanggotaan adalah anggota, pemandu, dan pemateri.
3. Sistem kompensasi di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dibagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial berupa pembagian *fee* pada setiap *job*. Maksud dari pembagian *fee* sebagai imbalan kepada anggota yang telah berperan aktif menjadi *team* di *job* yang ada di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Kompensasi non finansial yang ada di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta antara lain: memberikan izin kepada anggota, rekreasi bersama, *Heart to Heart* (HTH), bulan gizi, tasyakuran, dan perayaan ulang tahun anggota,

pembagian *reward* anggota, *call* tahajud dan *call* dhuha, serta menjenguk anggota yang sakit/ terkena musibah.

4. Konsep pelatihan dan pengembangan SDM dalam *adversity quotient* di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dari perspektif PAI yaitu Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah memerintahkan pada Rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seorang Muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia dan agama. Terdapat prinsip-prinsip pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif pendidikan agama Islam, yaitu Allah memerintahkan manusia untuk mencari ilmu, menuntut ilmu diniatkan ibadah, menyeru dengan pengajaran yang baik, adanya metode pelatihan dan pengembangan SDM dalam Islam, pentingnya memperhatikan akhlaq dan penampilan fisik, serta Islam mendorong umatnya bersungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja.

B. Saran

Hasil penelitian tesis ini memberikan beberapa saran, antara lain:

1. Keterampilan-keterampilan dalam *adversity quotient* diharapkan dapat dimasukkan dalam kurikulum pendidikan agama Islam baik dalam bentuk materi tersendiri maupun sebagai *hidden* kurikulum dalam rangka mendukung proses pengembangan keterampilan peserta didik dalam

menghadapi hambatan dan kesulitan. Hal ini mengingat bahwa segala hambatan dan kesulitan pasti akan dialami oleh semua manusia.

2. Berkenaan dengan fasilitas/ peralatan *outbound* perlu adanya pembenahan, bila perlu ditambah atau diperbaharui dengan berkoordinasi dengan seluruh anggota dan pengurus harian agar menjaga tingkat keprofesionalan terkait peralatan dan penunjang *outbound* terlaksana sesuai tujuan. Selain itu intensitas pelatihan sebelum *micro training* lebih ditingkatkan porsi latihannya guna membangun kekompakan antar *team* maupun petugas yang bertugas dalam *micro training*. Berkenaan pembagian *fee* pihak Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta harus transparan dalam mengelola dan mengatur sirkulasi keuangan dan harus rutin melaporkannya kepada anggota. Sedangkan pada *Heart to Heart* (HTH) dalam pelaksanaannya dapat lebih dimanajemen terkait waktu, agar anggota dapat lebih berkesempatan untuk terbuka antara satu sama lain anggota.
3. Tesis ini dapat menjadi pedoman bagi para penyelenggara pendidikan dalam mengelola sumber daya manusia di lembaga pendidikannya yang didasari oleh prinsip-prinsip Islam serta sebagai buku panduan bagi akademisi pendidikan agama Islam di perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Asfahani, Al-Raghib, *“Mu’jam Mufradat Al-Fadz Al-Qur’an”*, Beirut: Dar al-Fikr
- Al-Qur’an dan Terjemah, Jakarta: Al faith. 2009
- Amirin, Tatang, *Penyusunan Rencana Penelitian*, Jakarta: Grafindo Persada, 1998
- Azwar, Saifuddin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010
- Bachrun, Syaifuddin, *Buku Induk Manajemen SDM – Human Capital Syariah*, Bekasi Selatan: Sinar Media Abadi, 2014
- Baiquni, A, *Islam dan Ilmu Pengetahuan Modern*, Bandung: Mizan, 1998
- Bungin, Burhan, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana Media Group, 2007
- Chaplin, James P., *Kamus Lengkap Psikologi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009
- Dantes, Nyoman, *Metode Penelitian*, Yogyakarta, ANDI, 2012
- Darajat, Zakiyah, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992
- Data dari dokumentasi sidang tahunan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2019, dikutip pada Rabu, 1 September 2021
- Echols, John M., dan Shadily, Hasan, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: PT. Gramedia Pusaka Utama, 1976
- Ensiklopedia al-Qur’an, kajian kosa kata dan tafsirnya*, Jakarta: Yayasan Bimantara, 1997
- Ensiklopedia Islam*, jilid 2, Jakarta: Van Hoeve Ichtar Baru, 1997
- Fahmi, Abu dkk., *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: Gramedia, 2014
- Fathurrohman, M & Sulistyorini, *Esensi Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, 2014
- Ghofir, Abdul, & Zuhairini, dkk., *Methodik Khusus Pendidikan Agama*, Surabaya: Usaha Nasional, 1983
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF, 2013

- Husain, Syed Sajjad dan Ashraf, Syed Ali, *Crisis Muslim Education*, Bandung: Risalah: 1986
- Jamal, M., *Paradigma Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015
- Latif, Pria Amin, *Konsep Kecerdasan Adversitas Paul G. Stoltz*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2007
- Latipah, Eva, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Grass Media Production, 2012
- Latipah, Eva, *Metode Penelitian Psikologi Pendidikan*, Yogyakarta: Budi Utama, 2016
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Moleong, Lexy J., *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya 1993
- Muchtar, Heri Jauhari, *Fikih Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008
- Mujib, Abdul dan Yusuf Mudzakir, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 2006
- Mushthafa al-Maraghi, Ahmad, "*Tafsir al-Maraghi*, Jilid X, Beirut: Dar al-Fikr
- Nasih, Ahmad Munjin dan Kholidah, Lilik Nur, *Metode dan Teknik Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2009
- Nata, Abudin, *Prespektif Islam tentang Strategi Pembelajaran*, Jakarta: Kencana, 2011
- Nata, Abudin, *Tafsir Ayat-Ayat Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Perss, 2012
- Niila Khoiru Amalia, "Adversity Quotient Dalam Al-Qurán", dalam *Jurnal Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan dan Keagamaan*, Vol. 12, Nomor 2, 2017
- Nusa, Putra & Lisnawati, Santi, *Penelitian Kualitatif Pendidikan Agama Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013
- Pohan, Rusdin, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Yogyakarta: Lanarka Publisher, 2007
- Rivai Zainal, Veitzal, *Islamic Human Capital*, Jakarta : Rajawali Pers, 2014
- Rivai Zainal, Veitzal, *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Insani)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014

- Siregar, Marasuddin, *Pengelolaan Pengajaran (Suatu Dinamika Profesi Keguruan)*, Semarang: Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo, 1998
- Stoltz, Paul G., *Adversity Quotient Mengubah Hambatan menjadi Peluang*, Jakarta: Gramedia, 2000
- Subagyo, Joko, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013
- Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Sulaiman, *Merancang Masa Depan Mewujudkan Impian*, Semarang, LP2M UIN Walisogo, 2010
- Suwandi & Basrowi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2014
- Syam, Yunus, *Metodologi Pengajaran Agama Islam*, Jakarta: Pustaka Firdaus, 2000
- Tafsir, Ahmad, *Metodologi Pengajaran Agama Islam*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000
- Thalib, Muhammad, *20 Kerangka Pokok Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Mu'alimul Ushrah, 2001
- Usman, M. Basyirudin, *Metodologi Pembelajaran Agama Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2002
- Wieda Rif'atil Fikriyyah dan Maya Fitria, "Adversity Quotient Mahasiswa Tunanetra", dalam *Jurnal Psikologi Tabularasa*, Vol. 10, Nomor 1, April 2015
- Zein, Muhammad, *Methodologi Pengajaran Agama*, Yogyakarta: Penerbit AK Group dan Indra Buana, 1995